

# ELECTIONS ArianeGroup

Comité Social et Economique

**Le jeudi 14 novembre 2019**

**VOTEZ CFE-CGC**

ArianeGroup

Le + syndical



## **NOUS, FEMMES A LA CFE-CGC, AGISSONS POUR UNE VERITABLE POLITIQUE PRO-ACTIVE POUR LA PARITE ET L'EGALITE H/F**

ArianeGroup a présenté en février les résultats de l'index de l'égalité Hommes/Femmes en application de la nouvelle réglementation (loi du 05/09/2018) qui vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Malgré une note apparemment satisfaisante (90/100), **il ne s'agit que d'un indicateur** même s'il donne à l'extérieur une image positive susceptible d'encourager d'autres femmes à nous rejoindre au sein d'ArianeGroup.

Mais au-delà d'un indice marketing, c'est dans la réalité journalière au sein de l'entreprise que doit s'afficher une volonté **d'égalité professionnelle Homme/Femme**.

**NOUS NE PRÔNONS PAS UNE DISCRIMINATION POSITIVE**

**MAIS LE DROIT A LA RECONNAISSANCE QUI NOUS EST DUE SUR DES BASES SIMPLES :**

**A COMPETENCES EGALES  
A POSTE IDENTIQUE**

**RESPONSABILITES EQUIVALENTES  
SALAIRE EGAL**

**La Commission Egalité professionnelle Homme/Femme aura atteint son but lorsqu'elle n'aura plus de raison d'être... En attendant**

### **LA CFE-CGC DEMANDE**

- **La mise à niveau des salaires des femmes, anciennement embauchées, à l'époque où l'aspect de la parité n'était pas encore à l'ordre du jour, et sur un délai court ;**
- **La parité pour le temps passé par les femmes à un niveau hiérarchique n-1 avant promotion (positions IIIA et IIIB particulièrement) ;**
- **Les embauches des femmes à un niveau de salaire égal à celui des hommes ;**
- **La garantie que leur évolution de carrière ne soit pas freinée par la prise d'un congé parental.**

## OU SONT LES FEMMES ?

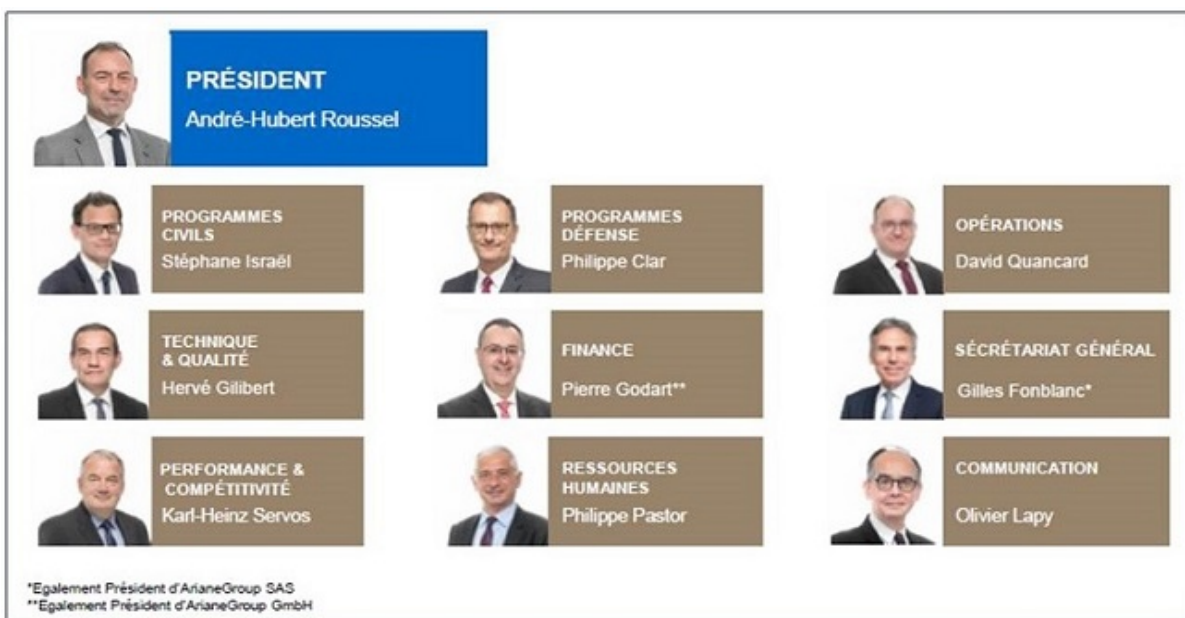
La place des femmes dans les **conseils d'administration**, les **comités exécutifs**, l'**encadrement** et les **effectifs** des 60 plus grandes entreprises privées françaises, ainsi que le lien entre la **féminisation** des différents niveaux hiérarchiques et **leurs performances économiques et financières**, sont régulièrement analysés par divers observatoires.

Une étude menée sur 2018 est décapante, elle est disponible sur [www.cfecgc-arianegroup.org](http://www.cfecgc-arianegroup.org) (onglet « Actualités »).

**AIRBUS** y est qualifié d'« irréductible machiste » (mais en progrès récents)

**SAFRAN** y est qualifié de « machiste contrarié »

Et **ArianeGroup** ? Elle ne fait pas partie de l'étude mais ...



**DIFFICILE DANS CES CONDITIONS D'ESPERER UNE NOUVELLE NOTE SUPERIEURE A 90/100 ...**

### **UNE NECESSAIRE PRISE DE CONSCIENCE SOCIETALE**

Cette masculinisation du management conduit à des comportements et des décisions influencées par **un modèle d'entreprise vu par des hommes pour des hommes**. ArianeGroup n'y échappe pas.

Ce qui peut conduire « le système » à avoir des réticences à confier des responsabilités à une femme – surtout si elle est jeune – au motif qu'elle pourrait être moins disponible qu'un homme (maternité, temps partiel, télétravail, enfants malades, rentrée scolaire, ...). Mais congés parentals (naissance/adoption, temps partiel, télétravail, enfants malades, rentrée scolaire, ... ne sont plus des termes uniquement au féminin !

**LA CFE-CGC REFUTE CETTE VISION DE L'ENTREPRISE**

**POUR VOUS  
AVEC VOUS  
PARTOUT**



#### **CONTACTS**

Délégués Syndicaux  
Laurent SENDER  
Nathalie CORNU  
Bruno DELAMARRE